

臺灣苗栗地方法院民事判決

110年度勞訴字第9號

原告 陳雅玲

訴訟代理人 張家萍律師

被告 科隆工業股份有限公司

法定代理人 鄭人豪

訴訟代理人 曾威凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於110年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟為被告所否認，堪認兩造就僱傭關係是否存在有爭執，致原告法律上地位有不安之狀態，得以本件確認判決將之除去，是本件應有確認利益，原告提起本件確認之訴，依法即無不合，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國96年11月15日起任職於被告公司擔任品保人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）36,300元。然被告竟於110年5月21日表示因原告「出勤不正常」、「與同事相處不睦」，而依勞動基準法第11條第5款規定預告終止兩造間之勞動契約（下稱系爭契約）；但原告絕無被告所指之

情形，被告之解僱行為應屬違法。是系爭契約仍應存在，被告又於110年6月22日調解時拒絕原告繼續提供勞務，自應負勞務受領遲延之責，而應自110年6月23日起按月繼續給付原告薪資（自110年6月23日起至110年8月31日止之薪資共計為82,280元、自110年9月1日起至復職日止之每月薪資為36,300元），爰依法提起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告82,280元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另自110年9月1日起至復職日止，按月於次月7日給付原告36,300元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（三）願供擔保，請准就第2項聲明宣告假執行。

二、被告則以：原告擔任被告公司品保員職務，然於任職期間多次因工作疏忽、品管不實而造成被告公司損害、遭客戶投訴，且自108年8月起開始有臨時請事假而未到班之情形，自109年3月起更出現頻繁請事假，且僅以簡訊通知主管、而未依被告公司請假程序進行請假之情形，後續於109年12月、110年1月、4月間更無故曠職，出勤狀況嚴重異常；上情業經被告公司召開人事評議小組會議進行懲處、勸導，但原告仍未改善、怠忽工作，不遵守被告公司之工作規則，被告公司不得已方於110年5月21日向原告預告終止系爭契約，並於110年6月22日資遣原告。是原告既違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，自有不能勝任工作情事，被告之解僱應符合最後手段性原則，而無不法，是原告本件請求自無理由等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。

（二）如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院為行集中審理，協同兩造整理不爭執事項如下（本院卷第210、25頁）：

（一）原告自96年11月15日受僱被告公司，擔任品保工作，雙方約定支領月薪。

（二）110年5月21日被告公司劉經理口頭告知原告因不適任終止

01 勞動契約。

02 (三) 原告自110年5月21日起仍繼續到職至110年6月22日。

03 (四) 被告公司於110年6月21日已匯入6月份工資（含特休未休
04 及補休等工資）30,761元至原告薪資帳戶內。

05 (五) 兩造合意以36,300元為原告月領平均工資。

06 四、原告另主張被告預告終止兩造間之系爭契約不合法，以此主
07 張確認兩造間僱傭關係存在，被告應繼續給付薪水本息至復
08 職日等節，為被告所否認，是本件應審酌之爭點厥為：

09 (一) 被告於110年5月21日表示預告終止兩造間之系爭契約
10 是否合法？(二) 原告主張確認兩造間僱傭關係存在，是否
11 有理由？(三) 原告主張被告應繼續給付自110年6月23日起
12 薪水本息至復職日是否有理由？分述如下：

13 (一) 被告於110年5月21日表示預告終止兩造間之系爭契約是否
14 合法？

15 1. 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
16 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不
17 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
18 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
19 於所擔任之工作確不能勝任時，勞動基準法第11條定有明
20 文。次按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預
21 告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又
22 按勞基法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞
23 工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工
24 作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無
25 意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之
26 （最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。所謂
27 「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠
28 忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞
29 務給付之義務亦屬之（最高法院86年度台上字第688號判
30 決意旨參照）。

31 2. 經查，原告曾多次無故曠職，共有如附表1所示109年4月2

01 8日、29日曠工2天、同年5月4、5日曠工2天、同年月7日
02 曠工1天、同年6月1日曠工1天、同年12月21日曠工1天、1
03 10年1月4日、5日曠工2天、同年月18日曠工1天、同年月2
04 5日曠工1天、同年4月12日曠工1天、同年月14日曠工1
05 天，出勤狀況嚴重異常，而分別處以如附表1所示小過3
06 次、申誡7次，業據被告提出人事評議小組會議決議錄
07 （見本院卷第127-133、141、145-149、153-155頁）。堪
08 認原告出勤確實相當不正常，且已經相當多次的處分，仍
09 絲毫未改善，甚至在去年底，今年開始，變本加厲之增
10 加。原告雖於本院最後言詞辯論期日方當庭具狀表示已在
11 以line向其主管即總經理告假云云。然觀原告所提出之li
12 ne紀錄，其所稱之請假對象已明確向其表示不予准假，請
13 到公司上班等語（見本院卷第215-223頁），其所稱之主
14 管明顯已拒絕其請假，原告以此為由作為合法請假之依
15 據，尚難採信。更何況前開人事評議小組會議決議錄上，
16 均記載原告已知悉情事，且無異議，堪認原告因曠職被處
17 罰，並無異議，其嗣後方於訴訟中翻稱已請假云云，顯為
18 臨訟之詞，難以採認。況縱使原告稱被告公司請假係報備
19 制即可，但其主管已明確拒絕請假，此即非單純事後報
20 備，而係於事前遭阻止後，仍直接違反主管之指示，此自
21 非正常之出勤方式。又原告亦自承其前開未上班之理由是
22 因身體狀況不舒服或突發事故，但因只須在家休養而無看
23 診必要，故無證明文件云云，但原告既自承未提出任何相
24 關醫療佐證，已難信其確實有身體狀況或臨時狀況之情，
25 況此部分本應由原告負擔舉證之責，原告既無法舉證，自
26 難採信其此部分說法。何況細觀原告請假之時間，如109
27 年5月4日、同年12月21日、110年1月25日均為與週末連接
28 日，原告似已有一定休養之時間，反而有將假期延續之
29 嫌。更有甚者其中110年1月4、5日之前3日為元旦連假，
30 如原告需在家休養亦近4日之時間亦應足夠，如其病情嚴
31 重至需超過3日以上休養，何以無需就醫，堪見其此部分

主張，難以採信。又原告擔任被告公司品保員職務，然於任職期間多次因工作疏忽、品管不實而造成被告公司損害、遭客戶投訴，等如附表1所示事由及因此遭懲處之事實，業據被告提出自103年8月7日、104年2月2日、105年5月27日、105年6月、105年8月、107年12月、109年7月、109年11月、109年12月之人事評議小組會議決議錄在卷可考（見本院卷第113-125、135-139、143頁）。足見原告自103年開始，已長達6年，幾乎每年均遭懲處，而當下必已知悉工作相關規則及懲處之相關程序，其於訴訟中主張不知請假規則，無遵循之依據云云，亦難採認。原告多次曠職外，且係在主管已明確拒絕之情形下仍曠職，並經多次記過，雖然未達連續曠工3日，但已多次達到2日，且110年1月單月曠工之日數已達5日，顯然情節已重大，而符合被告最後以終止兩造間系爭契約之方式，已符合最後手段性，應屬合法。

（二）原告主張確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

被告前開終止系爭契約既屬合法，則系爭契約已於預告期滿後後失效，兩造間僱傭關係已不存在，原告主張確認兩造間僱傭關係存在，自屬無理由。

（三）原告主張被告應繼續自110年6月23日給付薪水本息至復職日是否有理由？

被告前開終止系爭租約既屬合法，原告已非被告之員工，自無請求被告給付薪水本息之依據，原告此部分主張，亦屬無理由。

五、綜上所述，原告主張被告被告預告終止兩造間之系爭契約不合法並無理由，其以此主張確認兩造間僱傭關係存在，被告應繼續給付薪水本息至復職日，自亦屬無理由。是其主張（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告82,280元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另自110年9月1日起至復職日止，按月於次月7日給付原告36,300元，暨自各期應給付翌日起

01 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，
02 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所
03 附麗，應併予駁回之。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審
05 酌後，認於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日

08 勞工法庭 法 官 何星磊

09 以上正本係照原本作成

10 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 書記官 李宜娟

13 中 華 民 國 110 年 12 月 1 日